

	POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO		Código: PL-DP-024 Versión: 01	<small>CERTIFICADA POR</small>   <small>CO-SC 7198-1</small>
	Proceso: Direccionamiento y Planeación	Fecha de emisión: 19-Feb-2021	Fecha de versión: 19-Feb-2021	




SALA GENERAL

ACUERDO No. 02 DEL 17 FEBRERO DE 2021

Por medio del cual se adopta la Política del Talento Humano de la Universidad ECCI. La Sala General en uso de sus atribuciones legales y estatutarias establecidas en el artículo 16 literal K de los Estatutos generales y:

CONSIDERANDO:

- Que en virtud de lo dispuesto en el numeral k del artículo 16 de los estatutos en donde es competencia de la Sala General, formular las políticas generales de la corporación en consonancia con las necesidades regionales y con las expectativas del desarrollo social y económico del país.
- Que dentro de las facultades del Consejo Superior designadas en los estatutos artículo 28, literal e. Generar los Reglamentos que garanticen la mejor funcionalidad de las diferentes dependencias para la mejor marcha de la Institución.
- Que dentro de las funciones del Consejo administrativo designadas en los estatutos en el artículo 49 numeral a. Se deben, desarrollar y ejecutar las políticas generales trazadas por la Sala General, el Consejo Superior y el Rector en lo relacionado con el talento humano de la Universidad
- Que el artículo 25 de la Constitución Política define que *“el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”*.
- Que el artículo. 29 de la Ley 30 de 1992 contempla *“La autonomía de las instituciones universitarias o escuelas tecnológicas y de las instituciones técnicas profesionales*

	POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO		Código: PL-DP-024 Versión: 01	<small>CERTIFICADA POR</small>   <small>CO-SC 7198-1</small>
	Proceso: Direccionamiento y Planeación	Fecha de emisión: 19-Feb-2021	Fecha de versión: 19-Feb-2021	

estará determinada por su campo de acción y de acuerdo con la presente Ley en los siguientes aspectos: a) Darse y modificar sus estatutos. b) Designar sus autoridades académicas y administrativas. c) Crear, desarrollar sus programas académicos, lo mismo que expedir los correspondientes títulos. d) Definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión. e) Seleccionar y vincular a sus docentes, lo mismo que a sus alumnos. f) Adoptar el régimen de estudiantes y profesores. g) Arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.




- Que, enmarcados en la normatividad vigente proferida por el Ministerio de Educación Nacional, los lineamientos del Consejo Nacional de Acreditación, en virtud del mejoramiento continuo y la excelencia académica se adopta la Política del Talento Humano.
- Qué la Política del Talento Humano busca orientar las acciones administrativas de manera transparente, igualitaria y equitativa en pro del bienestar todos los funcionarios de la Universidad
- Que, en mérito de las anteriores consideraciones, la Sala General de la Universidad ECCI:

ACUERDA

Artículo 1. Aprobar la Política del Talento Humano tal como se presenta a continuación:

INTRODUCCIÓN.

Durante los últimos años se han presentado transformaciones que se han generado de acuerdo con los desarrollos tecnológicos y las problemáticas ambientales, económicas y sociales, razón por lo cual las Instituciones de Educación Superior requieren adelantar acciones que garanticen la viabilidad, sostenibilidad y posicionamiento institucional. La

	POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO		Código: PL-DP-024 Versión: 01	<small>CERTIFICADA POR</small>   <small>CO-SC 7198-1</small>
	Proceso: Direccionamiento y Planeación	Fecha de emisión: 19-Feb-2021	Fecha de versión: 19-Feb-2021	




Universidad ECCI desde el Plan de Desarrollo Institucional ha establecido proyectos que permiten el funcionamiento y el mejoramiento de los procesos académicos y administrativos los cuales son implementados a través de su personal, por lo cual el talento humano, adquiere importancia estratégica a partir de la dinámica organizacional como pilar para la mejora continua y el logro de los objetivos institucionales.

Bajo estos preceptos y consientes que el éxito organizacional depende del talento humano por ser el eje fundamental para implementar los cambios y dar respuesta de manera dinámica e innovadora a los desafíos que imponen la nueva realidad.

Teniendo en cuenta lo anterior la Universidad propicia por medio de la política de del Talento Humano, el bienestar laboral, el desarrollo integral y el mejoramiento de la calidad de vida del equipo de trabajo y sus familias en el marco de los objetivos y valores consagrados en el Proyecto Educativo Institucional.

CONCEPCIÓN.

El talento humano se concibe como el elemento esencial que compone todos los subsistemas de la Universidad. Desde la estructura académica y administrativa se cuenta con la Dirección de Talento Humano para el desarrollo de planes y programas de selección, administración, desarrollo, formación, evaluación del desempeño, estímulos e incentivos, prevención e intervención de las problemáticas laborales relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, de manera que contribuya a la calidad en la prestación del servicio, la construcción de un adecuado entorno laboral y bienestar de los trabajadores, sustentándose en el mejoramiento continuo de sus procesos.

	POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO		Código: PL-DP-024 Versión: 01	<small>CERTIFICADA POR</small>   <small>CO-SC 7198-1</small>
	Proceso: Direccionamiento y Planeación	Fecha de emisión: 19-Feb-2021	Fecha de versión: 19-Feb-2021	

POLÍTICA.




La política del Talento Humano está orientada a definir los lineamientos para seleccionar, desarrollar, retener y contratar el personal académico y administrativo, para garantizar la vinculación de personas idóneas y así cubrir las necesidades académicas y administrativas para alcanzar los objetivos estratégicos y el mejoramiento continuo de los procesos.

OBJETIVO GENERAL.

Diseñar los lineamientos para gestionar y retener el talento humano de la Universidad, a través de los procesos de selección, contratación, compensación de personal, evaluación, capacitación y desarrollo de tal forma que garantice la competitividad del personal en concordancia con el cumplimiento de su misión y visión institucional

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Fortalecer el proceso de autoevaluación y planeación del talento humano académico y administrativo a nivel Institucional y en las Unidades Académicas
- Definir las acciones que permiten la selección del talento humano académico y administrativo articulado con las necesidades y oportunidades Institucionales
- Fomentar el sentido de pertenencia a través de la aplicación de estrategias de desarrollo y capacitación, protección y manejo de riesgo psicosocial, remuneración acorde al cargo, así como la realimentación constante para el mejoramiento continuo
- Impulsar estrategias que incentiven la productividad, el desarrollo, la creatividad y la innovación dentro de la Universidad.
- Garantizar la igualdad de oportunidades, evitando cualquier tipo de discriminación o preferencia de raza, edad, género, ideología o institución educativa, durante el proceso de selección y contratación.

	POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO		Código: PL-DP-024 Versión: 01	<small>CERTIFICADA POR</small>   <small>CO-SC 7198-1</small>
	Proceso: Direccionamiento y Planeación	Fecha de emisión: 19-Feb-2021	Fecha de versión: 19-Feb-2021	

- Definir y mantener actualizados los perfiles con sus respectivas competencias requeridas para cada cargo, que serán la base para la evaluación de desempeño de cada funcionario.
- Garantizar condiciones laborales dignas y adecuadas, asegurando todo lo estipulado por la normatividad vigente.




LINEAS DE ACCIÓN.

Para garantizar el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales, la Universidad consolida el talento humano de la Universidad a través de las siguientes líneas de acción.

- **Selección y contratación.** Este proceso se realiza de forma transparente teniendo en cuenta el mérito y excelencia, el personal que ingresa debe cumplir con las competencias y exigencias del perfil del cargo, contar con los principios y características personales, en correlación con la cultura, valores y objetivos institucionales. Cada dirección académica o administrativa realiza la solicitud de personal, la cual debe ser aprobada por la Vicerrectoría correspondiente.

El talento humano de la Universidad se contrata de acuerdo con las necesidades de las unidades académicas y administrativas y las metas del plan de desarrollo institucional. La planta profesoral es definida por la Vicerrectoría Académica de acuerdo con la planeación académica de cada programa y aprobada por el Consejo Académico. Y la planta administrativa se define por la estructura organizacional y el aumento de personal de acuerdo con las necesidades de cada una de las áreas y aprobada con el Consejo Administrativo. QUE DICE ESTATUTOS CONTATACION PERSONAL ADMINSTRATIVO

El proceso de selección se realiza a través de pruebas de conocimientos, psicotécnicas, entrevista individual o grupal que para el perfil sean pertinentes. Para

	POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO		Código: PL-DP-024 Versión: 01	<small>CERTIFICADA POR</small>   <small>CO-SC 7198-1</small>
	Proceso: Direccionamiento y Planeación	Fecha de emisión: 19-Feb-2021	Fecha de versión: 19-Feb-2021	




la selección e ingreso del personal profesoral se tiene en cuenta los establecido en el Reglamento profesoral.

- **Vinculación y nómina.** Se realiza a partir de diferentes medios contractuales. El personal administrativo y profesoral se vinculan a través de contrato laboral. Igualmente se realizan contratos de aprendizaje para establecer los vínculos con los aprendices y contratos por prestación de servicios si son requeridos.

En este proceso se contempla las afiliaciones al sistema de seguridad social, exámenes médicos de ingreso de acuerdo con el riesgo ocupacional, firma de contrato e inicio del proceso de inducción institucional y del cargo. La remuneración económica del personal administrativo se determina por la escala salarial y para el personal profesoral se debe tener en cuenta el Reglamento y escalafón profesoral. Las hojas de vida, de los funcionarios son ingresadas al sistema HCM para incluirlas en la nómina y tener una trazabilidad de los procesos que realizan dentro de la Universidad y así construir su historia de vida

- **Inducción.** Al vincularse a la Universidad cada uno de los funcionarios se le realiza una capacitación inicial sobre la Universidad, la cual le permite conocer las dinámicas internas, la misión, visión, los principios, políticas y procesos, los documentos institucionales, los roles y expectativas esperados.

De igual manera la inducción es realizada por el Jefe Inmediato y las áreas relacionadas con el cargo, presentando las funciones, la interacción con otras y las responsabilidades esperadas. Para los profesores, el Director da a conocer los planes de acción del programa y se define el plan de trabajo teniendo en cuenta la asignación a las funciones sustantivas, los cursos que orienta y la interacción con los estudiantes.




	POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO		Código: PL-DP-024 Versión: 01	<small>CERTIFICADA POR</small>  
	Proceso: Direccionamiento y Planeación	Fecha de emisión: 19-Feb-2021	Fecha de versión: 19-Feb-2021	

Al inicio de cada semestre académico el Rector realiza la inducción general a los profesores dando la bienvenida al semestre y presentando los proyectos y los retos asumidos de acuerdo con las funciones sustantivas y las metas institucionales.

- **Bienestar Laboral.** Desde la Dirección de Gestión Humana se diseñan planes de trabajo que buscan un ambiente laboral cálido, armonioso y promotor del crecimiento personal y profesional, con estilos de vida saludables y condiciones seguras promoviendo el trabajo en equipo orientado al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Para lograr la retención del personal y mantener su motivación, la Universidad dispone de acciones orientadas a generar condiciones de bienestar a través de apoyos económicos, como los auxilios educativos, convenios con entidades financieras, reconocimientos económicos, asignación de presupuesto para realizar proyectos y actividades que favorecen su desempeño y gestión del área, igualmente se establecen acciones de crecimiento personal y familiar de los funcionarios, a través de la generación planes de capacitación, actividades de fortalecimiento espiritual, familiar y social, espacio confortable laboral y de descanso, programas y convenios de bienestar, servicios de salud que permite el mejoramiento de las condiciones de vida de los funcionarios.




- **Desarrollo y Capacitación.** Es un proceso de cualificación que busca la actualización de los conocimientos y el desarrollo de nuevas habilidades para el mejoramiento de su desempeño profesional para el desarrollo de proyectos y la actualización de procesos en pro del crecimiento institucional. Se cuenta con el modelo de Desarrollo profesoral la cual permite definir un plan anual de capacitación profesoral. Para el personal administrativo de forma anual se presenta el plan de

	POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO		Código: PL-DP-024 Versión: 01	<small>CERTIFICADA POR</small>   <small>CO-SC 7198-1</small>
	Proceso: Direccionamiento y Planeación	Fecha de emisión: 19-Feb-2021	Fecha de versión: 19-Feb-2021	

desarrollo para la formación, capacitación y cualificación que busca la consolidación de habilidades y destrezas para el desarrollo de las actividades propias del cargo.

- Seguridad y salud en el trabajo.** La Universidad ha implementado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con los parámetros legales, con el fin de prevenir accidentes, incidentes y enfermedades laborales, para esto se cuenta con la política del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo que permite mejorar la calidad de vida, la integridad física y mental, de todo el personal independiente de su forma de contratación: directos, contratistas, estudiantes, visitantes y demás partes interesadas en cada una de las Sedes.
- Evaluación del desempeño.** Desde el Modelo de Autoevaluación Institucional la Universidad se encuentra comprometida con la mejora continua de los procesos y del desarrollo personal y profesional de sus funcionarios, razón por la cual anualmente se evalúa el desempeño de cada uno ellos identificando las fortalezas y las oportunidades de mejoramiento.

La evaluación profesoral por su parte se lleva a cabo semestralmente teniendo en cuenta el modelo de evaluación profesoral a partir de los instrumentos de heteroevaluación, coevaluación y autoevaluación para valorar integralmente al profesor en su desempeño académico, la producción en las funciones sustantivas y la contribución al logro de las metas institucionales. Como parte de los procesos de mejoramiento continuo se realiza la realimentación y se establecen planes de mejoramiento para los funcionarios que obtuvieron puntuaciones bajas, igualmente estos resultados sirven de insumo para el plan de capacitación del personal administrativo y académico.

	POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO		Código: PL-DP-024 Versión: 01	<small>CERTIFICADA POR</small>   <small>CO-SC 7198-1</small>
	Proceso: Direccionamiento y Planeación	Fecha de emisión: 19-Feb-2021	Fecha de versión: 19-Feb-2021	

SEGUIMIENTO. Las líneas de acción se desarrollan a partir de un plan de trabajo en el cual se incluye los indicadores y se establecen la forma de valoración de las metas trazadas en los diferentes periodos académicos. Una vez implementado, se evalúan los logros desde cada una de las líneas de acción y se definen los planes de mejoramiento que se articulan con el Plan de Desarrollo Institucional vigente. Estos procesos de seguimiento son fundamentales ya que conllevan a la realimentación y fortalecimiento de la política misma, contribuyendo al quehacer de la Universidad.

ARTÍCULO 2. El presente acuerdo rige a partir de la fecha de expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Comuníquese y cúmplase.

Dado en Bogotá a los 17 días del mes de febrero de 2021.

En constancia firman.


Dr. FERNANDO ARTURO SOLER
Presidente


Esp. LUISA MARÍA HINCAPIÉ ROZO
Secretaria General